

TRABALHO FEMININO NA FRUTICULTURA IRRIGADA NO SUBMÉDIO DO VALE DO SÃO FRANCISCO

Pedro Carlos Gama da Silva¹

Introdução

A expansão da fruticultura no Submédio do Vale do São Francisco concorreu fortemente para a abertura de oportunidades de emprego da mão de obra feminina no campo. Esse mercado de trabalho desponta com o advento dos perímetros públicos de irrigação, toma impulso com a expansão das culturas irrigadas e se consolida com a afirmação da fruticultura como principal atividade econômica da agricultura irrigada.

A fruticultura, sem dúvidas, concorreu para uma mudança na posição de ocupação das mulheres trabalhadoras, que passaram a protagonizar um papel de destaque na atividade agrícola e no meio rural do território do Submédio do Vale do São Francisco, como empregadas assalariadas. Entretanto, duas características importantes marcaram o mercado de trabalho feminino na fruticultura: a oferta sazonal de empregos e a natureza precária dos contratos. Essas características decorrem do itinerário técnico para a produção, em parte, determinado pelo comportamento fisiológico e manejo das culturas, mas foram influenciadas, principalmente, pelas estratégias de produção e de mercados adotadas pelas empresas e produtores. Outros fatores também contribuíram, dentre os quais se destacam as características e tamanho do empreendimento rural, os mecanismos de regulação e controle por parte das instituições do mercado de trabalho.

O objetivo deste capítulo é analisar o mercado de trabalho feminino na fruticultura irrigada no Submédio do Vale do São Francisco, com ênfase nas condições dos contratos formais e informais de trabalho temporário que se estabelecem nas unidades produtivas. O capítulo é parte integrante das pesquisas sobre o assalariamento temporário das mulheres na agricultura intensiva da América Latina, realizados por iniciativa da Organização das Nações Unidas para Alimentação e a Agricultura (FAO) a partir de 2011, com a colaboração da Comissão Econômica para América Latina (CEPAL) e a Organização Internacional de Trabalho (OIT), que abordaram os mercados de trabalhos femininos centrando os estudos na relação das condições de trabalho com a pobreza (FAO, 2010; SILVA, 2012).

¹ Agrônomo, Doutor em Economia Aplicada, pesquisador da Embrapa Semiárido. E-mail: pedro.gama@embrapa.br.

O capítulo está dividido em duas partes. Na primeira, faz-se uma breve resenha das principais características da agricultura irrigada enfatizando o emprego rural e o mercado de trabalho na fruticultura no Submédio do Vale do São Francisco. Diante da diversidade dos arranjos produtivos na fruticultura nesse território, faz-se uma caracterização das modalidades de exploração dessa atividade nas unidades produtivas. São consideradas as implicações de vários fatores nas formas de utilização e gestão da mão de obra, entre os quais, dimensão da exploração, a capacidade financeira, as estratégias de produção e de inserção nos mercados.

A segunda parte é dedicada ao mercado de trabalho da mulher na fruticultura no Submédio do Vale do São Francisco. Procurou-se compreender e descrever as condições contratuais que envolvem o trabalho da mulher com relação à formalidade dos empregos, cumprimento dos direitos trabalhistas e constitucionais, acordos coletivos de trabalho, proteção social, entre outras questões que se colocam, principalmente, sobre a situação do trabalho temporário feminino no território da fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco. Ênfase foi dada à compreensão da natureza dos contratos de trabalho feminino que se estabelecem na fruticultura da região.

Fruticultura e mercado de trabalho no Submédio do Vale do São Francisco

A fruticultura no Submédio do Vale do São Francisco teve uma expansão sem precedentes nas últimas décadas. Surgiu timidamente nos anos 1970, à sombra de um complexo agroindustrial que estava se estruturando em torno da agricultura irrigada, e toma um grande impulso em meados dos anos 1980, com o estabelecimento de uma base exportadora de frutas frescas.

Nos anos 1990 a fruticultura voltada para o mercado *in natura*, aproveitando a grande demanda de seus produtos no mercado interno, desponta como alternativa para a saída da crise da agricultura irrigada e do complexo agroindustrial que se desenvolveu em seu entorno. A partir de então, a atividade apresenta uma rápida expansão, constituindo na região uma cadeia de suprimento de frutas frescas vinculada aos mercados externo e interno.

Além das culturas da manga e uva, com foco na exportação, o cultivo de outras frutas, cujo objetivo era exclusivamente o mercado interno, apresentou crescimento sem precedentes na região. Na década de 1990, as culturas do coco, da banana, goiaba e acerola figuravam entre aquelas que mais se expandiram na região e se desenvolveram, predominantemente, em torno dos pequenos e médios produtores.

A fruticultura tornou-se quase uma especialização no Submédio do Vale do São Francisco, contribuindo para mudanças na estrutura econômica local e criando uma nova organização territorial da produção. As mudanças que daí decorreram, provocam um processo de reestruturação produtiva com alterações significativas na composição dos produtos cultivados, na base técnica da produção, na estrutura de posse da terra, nos encadeamentos anteriores e posteriores ao processo de produção agrícola, e na estrutura do emprego da região (SILVA, 2001).

De um lado, o processo de reestruturação produtiva vem acompanhado de profundas mudanças na base técnica de produção, que se refletem diretamente sobre as relações de trabalho, na estrutura de emprego e renda da região. Por outro lado, as novas e mais avançadas práticas agrícolas, que decorrem desse processo de reestruturação produtiva, e as exigências para uma produção voltada para o mercado de produtos de qualidade passam a exigir, cada vez mais, mão de obra qualificada e serviços especializados tanto no processo produtivo quanto nas atividades pós-colheita (SILVA, 2000).

A corrida pela exportação fez com que as empresas produtoras de uva e manga adotassem como estratégia focar a produção para uma única safra ao ano, no segundo semestre, aproveitando as janelas do mercado internacional e, também, quando os riscos climáticos são menores. O impacto da adoção de uma única safra ou de safras concentradas sobre a oferta de emprego é significativo, considerando que as empresas só recorrem a um expressivo número de funcionários no período de junho a outubro, quando acontece a safra do segundo semestre, sempre voltada para a exportação. Portanto, a sazonalidade é a característica mais marcante do mercado de trabalho nos municípios do Submédio do Vale do São Francisco onde a fruticultura prevalece.

A Figura 1 mostra a distribuição da oferta de empregos em uma empresa exportadora de uva localizada no município de Casa Nova, Bahia, e a variação do número de trabalhadores na atividade agrícola ao longo do ano. Há uma forte demanda por trabalho a partir do mês de maio, quando começam as principais operações de manejo cultural das frutas, principalmente na cultura da uva, com foco na produção no período das exportações. É nesse período que se inicia uma sucessão de operações de manejo cultural que se estende da colheita às atividades pós-colheita, nos *packing house*. São operações que exigem um grande número de trabalhadores, principalmente de mulheres que detêm grande habilidade para tarefas delicadas e que exigem esmero. Esse contingente de trabalhadores é contratado por tempo determinado como “safristas” e, no caso da uva, é composto principalmente por mulheres.

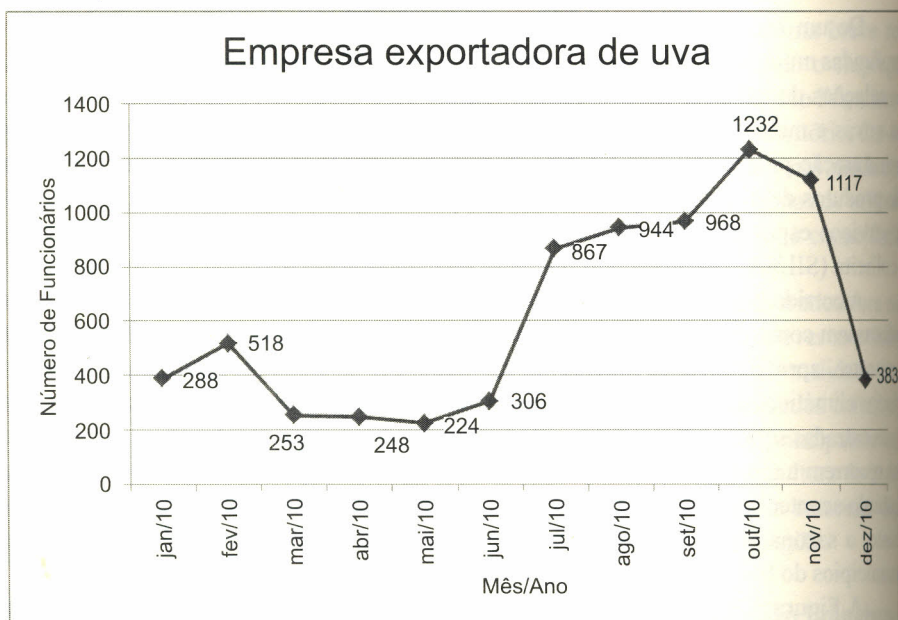


Figura 1. Número de trabalhadores e distribuição do emprego na atividade agrícola em uma empresa exportadora de uva do município de Casa Nova, em 2010

Emprego rural do Submédio do Vale do São Francisco e o mercado de trabalho na fruticultura

O emprego rural no território do Submédio do Vale do São Francisco se destaca na geração de emprego na região por causa do número de pessoas envolvidas nas atividades agrícolas. Entretanto, os dados estatísticos existentes sobre o número de empregos gerados pela agricultura e, em particular, sobre a fruticultura são limitados e controversos². De acordo com os dados do Censo Agropecuário 2006 haviam 62,1 mil pessoas ocupadas na atividade agropecuária, nos municípios que compõem o território do Submédio do Vale do São Francisco, como nas outras ocorrências, das quais 70% eram homens e as mulheres representavam 30% do pessoal ocupado nos estabelecimentos agropecuários³. A fruticultura se destacava com um contingente de 36,6 mil pessoas ocupadas nos estabelecimentos rurais, o que correspondia a uma participação de 59% do total das ocupações nas atividades agropecuárias do Submédio do Vale do São Francisco. Segundo os dados do Censo Agropecuário 2006, as mulheres representavam 13,1 mil pessoas, ou seja,

2 Os dados do Censo Agropecuário 2006 apresentam-se desatualizados e não refletem a situação atual de empregos. Os dados da pesquisa mensal de empregos cobrem apenas as regiões metropolitanas enquanto os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) não permitem a desagregação por município ou microrregião. Finalmente os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego, referem-se apenas aos empregos formais.

3 Esses números se referem às pessoas ocupadas em estabelecimentos agropecuários no último dia de dezembro de 2006, sem laço de parentesco com o produtor.

uma participação de 36% do pessoal ocupado na fruticultura. Deve-se ressaltar que o cultivo da uva ocupava 21,7 mil pessoas, correspondendo a 35% do total de pessoas ocupadas na atividade agropecuária do território em estudo. As mulheres participavam com 43% das ocupações (9,4 mil mulheres) na viticultura da região.

Além de desatualizados os dados do Censo Agropecuário 2006 fornecem informações obtidas por meio de entrevista direta com os responsáveis pelos estabelecimentos agropecuários no período de referência da pesquisa, que foi 31 de dezembro, portanto, pode não ter captado a totalidade dos empregos na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco, principalmente os temporários, por causa das peculiaridades da atividade, anteriormente mencionadas.

Pelos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o setor agropecuário criou oportunidade para 38,3 mil empregos formais no território do Submédio do Vale do São Francisco, em 2010, concentrados nos municípios de Petrolina, Juazeiro e Casa Nova⁴. Esses dados refletem, em parte, a concentração de empreendimentos agropecuários nos três municípios em destaque que se dedicam à atividade da fruticultura e inclui a atividade canaveira que ocorre, apenas, no município de Juazeiro. Os números sugerem uma expressiva participação da agropecuária no mercado de trabalho formal dos municípios do Submédio do Vale do São Francisco, em particular da fruticultura, considerando-se que representou 93% dos empregos formais registrados no município de Casa Nova – BA, em 2010. Mesmos nos municípios de Petrolina – PE, e Juazeiro – BA, que polarizam a economia do território, com elevada população urbana e uma grande dinâmica de serviços, os empregos formais gerados na atividade agrícola representaram 55% e 40%, respectivamente, do número de empregados admitidos no ano 2010 em todas as atividades econômicas. (BRASIL, 2012).

Nos municípios do território como Remanso, Sobradinho, Pilão Arcado, na Bahia, e Orocó e Cabrobó, em Pernambuco, onde a fruticultura está pouco presente, os registros de empregos formais são inexpressivos, porquanto, ainda que os dados do CAGED refiram-se à atividade agrícola em geral, eles se referem, em quase sua totalidade, ao trabalho na fruticultura, conforme podemos confirmar no levantamento do estudo para FAO junto à Superintendência Regional do Trabalho (SRT/MTE) de Juazeiro – BA. A única exceção é o município de Juazeiro – BA, no qual a fruticultura está presente, mas, também, serve de sede a uma agroindústria canaveira. De acordo com as informações do SRT/MTE, esse empreendimento da cana-de-açúcar gerou, em 2010, cerca de 4,0 mil empregos, dos quais em torno de 1,5 mil são trabalhadores efetivos e o restante do quadro de empregados composto por trabalhadores temporários, quase que exclusivamente do sexo masculino.

Entretanto, quando se observa na mesma fonte de dados o número de desligamento de empregos formais, fica evidenciado o caráter flutuante do emprego na

4 Esses dados são incompletos, pois não incluem as informações dos municípios com menos de 30 mil habitantes, portanto, não contemplam o número de empregos de municípios onde a atividade agrícola, em particular a fruticultura é expressiva, como Lagoa Grande – PE e Curaçá – BA. Consta, segundo esses dados, que 99,6% do emprego formal gerado concentram-se nos municípios de Petrolina – PE, Juazeiro – BA e Casa Nova – BA.

agropecuária. De acordo com os dados do CAGED, em 2010, dos 38,3 mil trabalhadores que foram admitidos na atividade agrícola do território do Submédio do Vale do São Francisco, 36,9 mil deles foram desligados no mesmo ano. Ou seja, em 2010, 96% dos trabalhadores contratados foram demitidos e apenas 4% conseguiram permanecer no trabalho. (BRASIL, 2012).

A Figura 2 mostra a variação do mercado de trabalho formal no município de Juazeiro – BA na atividade agrícola, segundo os dados do CAGED. Conforme pode ser observado na referida figura, há uma forte retomada na admissão de trabalhadores e a partir do mês do maio o processo de contratação de pessoal permanece aquecido até o mês de setembro. A partir de então, a tendência se inverte e ocorre um intenso processo de desligamento dos trabalhadores.

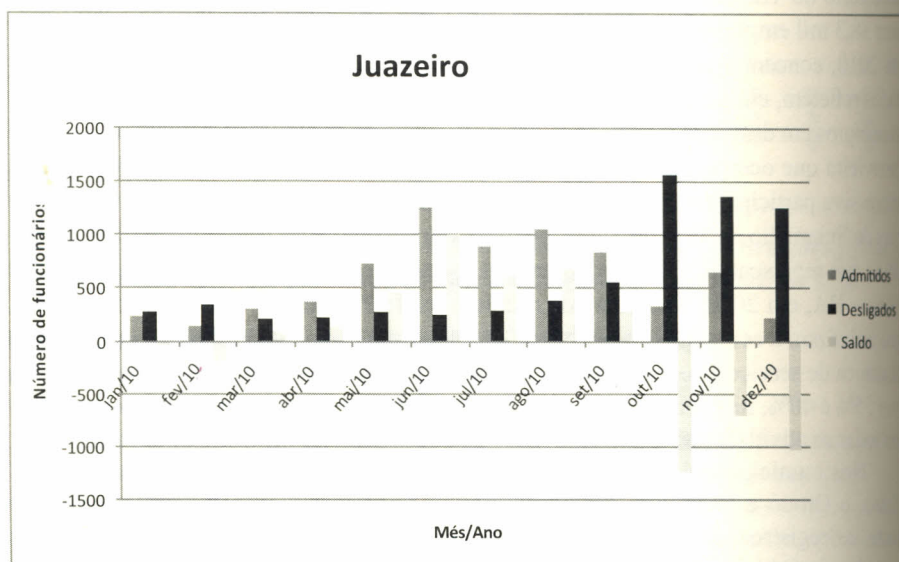


Figura 2. Número de trabalhadores admitidos e desligados na atividade agrícola no Município de Juazeiro – BA, em 2010

Os dados relativos aos empregos formais registrados no CAGED indicam um processo intenso e simultâneo de admissão e desligamento de trabalhadores envolvidos na atividade agrícola e, por extensão, na fruticultura, cujo saldo em favor da geração de ocupações permanentes é muito pequeno. Mas esses dados não evidenciam a extensão temporal dos contratos. As informações levantadas no referido estudo revelam que esses contratos têm uma duração que pode variar de um a 5 meses e meio. Esses dados também não revelam que vários desses registros de admissão correspondem à renovação de contratos. Ou seja, pode se tratar de um mesmo trabalhador que foi readmitido após o encerramento do seu contrato. Essa prática de recontração é frequente.

As estatísticas do MTE consideram exclusivamente o emprego formal em empresas, não incluindo o emprego informal que ocorre, principalmente nos pequenos

empreendimentos da fruticultura, nos lotes dos colonos. Portanto, não correspondem ao número total de postos de trabalho na atividade, mesmo os empregos permanentes existentes nas empresas e lotes dos colonos não são totalmente captados pelas estatísticas.

Dado as limitações das estatísticas oficiais, tentou-se fazer uma estimativa do número de empregos gerados na fruticultura a partir das informações prestadas pelas entidades representativas dos empregadores e trabalhadores envolvidas na atividade. Entretanto essas informações são contraditórias e variam conforme a fonte e o interlocutor.

A Câmara da Fruticultura da Associação Comercial, Industrial e Agrícola de Juazeiro (ACIAJ) estima que no auge da produção, em 2007, a fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco gerou cerca de 240 mil empregos diretos e indiretos (ACIAJ, 2007). Admitindo-se que nessas estimativas considera-se que cada emprego direto resulta em um indireto, seriam cerca de 120 mil empregos diretos vinculados à fruticultura e que, entre estes, cerca de 50 mil eram empregos temporários. Em decorrência da crise que se abateu na fruticultura no final de 2008 e início de 2009, estima-se que houve uma redução de cerca de 10 mil empregos permanentes (VITAL et al., 2010).

Os representantes da Associação dos Produtores e Exportadores de Hortifrutigranjeiros e Derivados do Vale do São Francisco (VALEXPORT) estimam que a fruticultura irrigada gere em torno 100 mil empregos diretos. Esses números são estimados tomando por base o parâmetro de que as culturas da uva e da manga geram, respectivamente, cinco e dois empregos por hectare e que as culturas de goiaba, acerola, coco e banana que geram cerca de 0,5 emprego por hectare. Considerando-se tais parâmetros, essas últimas culturas, com uma área de 13,7 mil hectares cultivados, gerariam 7 mil empregos diretos, enquanto as culturas da uva e da manga com quase 10 e pouco mais de 22 mil hectares, respectivamente, gerariam 93 mil empregos, totalizando 100 mil empregos diretos.

Esses números são compatíveis com as estimativas dos representantes dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais (STR), de Petrolina – PE e Juazeiro – BA. Para estas entidades, a fruticultura do território do Submédio do Vale do São Francisco gera 80 mil empregos formais, dos quais 25 mil são empregos permanentes e 55 mil são empregos temporários. Adicionam-se a esses cerca de 20 mil empregos do contingente de trabalhadores informais sem carteira assinada e, por conseguinte, sem proteção da legislação trabalhista, em sua maioria diaristas, que prestam serviços nos lotes e empresas dedicadas à fruticultura.

Com relação à participação das mulheres no mercado de trabalho da fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco, estima-se que elas ocupam 56% dos empregos formais da fruticultura, ou seja, cerca de 45 mil postos de trabalhos. Entretanto, apenas cerca de 7 mil são empregos permanentes e em torno de 38 mil dos empregos formais são temporários, com contratos que variam de 30 a 165 dias no ano. Estima-se, ainda, que em torno de 5 mil mulheres fazem parte do contingente de trabalhadores que se empregam como “diaristas” ou sem carteira assinada, sem a

proteção da legislação trabalhista. Portanto, estima-se que são 50 mil mulheres trabalhadoras na fruticultura, das quais 43 mil, ou seja, 86% delas não têm estabilidade de emprego, seja formal ou informal.

Diversidade das unidades produtivas e de gestão da mão de obra no território do Submédio do Vale do São Francisco

Há uma grande diversidade de unidades de produção voltadas para fruticultura no território do Submédio do Vale do São Francisco. Suas características são determinadas em função do tamanho ou porte da exploração, da capacidade financeira ou de investimento dos proprietários, das estratégias de especialização ou diversificação da produção, formas de inserção nos mercados domésticos ou de exportação, entre outras situações. Em alguns casos, essas situações ou estratégias convivem ou estão presentes em uma mesma unidade de produção. Para o alcance do objetivo desse trabalho, importa ressaltar como essa diferenciação tem rebatimentos sobre as relações de trabalho e no mercado de mão de obra na fruticultura.

As empresas mais voltadas para o mercado de exportação concentram a produção em um determinado período, que ocorre normalmente entre os meses de setembro e outubro. Em decorrência dessa estratégia de produção, tais empresas mantêm um número relativamente reduzido de empregados contratados de forma efetiva para determinadas operações regulares e mais especializadas no manejo do cultivo (irrigação, operações mecânicas, manutenção de equipamentos, entre outras) e atividades administrativas. A grande maioria das operações de manejo de várias etapas do itinerário de produção, no campo e no *packing house*, é executada em um curto espaço de tempo e as empresas recorrem à contratação de empregados por tempo determinado (safristas). No período de maior demanda de mão de obra, o número de contratos de trabalhadores temporário pode aumentar até 550% em relação ao quadro de empregados efetivos. Esses trabalhadores contratados são predominantemente mulheres.

Este quadro muda quando as empresas também operam no mercado interno, pois a demanda por frutas ao longo do ano requer um escalonamento na produção. Em decorrência, várias práticas de manejo que demandam mais mão de obra passam a ser itinerantes na unidade de produção. O escalonamento da produção diminui seu caráter estacional, reduzindo a contratação do número de trabalhadores temporários. Ainda assim, o quadro de funcionários com trabalhadores temporários é expressivo e composto, predominantemente, por mulheres.

Vale ressaltar que a cultura da manga não demanda grande contingente de trabalhadores ao longo do seu ciclo de produção, porquanto as empresas procuram manter um quadro de pessoal mais permanente e só recorrem à contratação de mão de obra temporária em poucas etapas do processo produtivo. Portanto, a mão de obra feminina é mais utilizada nas atividades dos *packing house* e em poucas operações no ciclo produtivo da manga.

As pequenas e médias empresas, normalmente, adotam uma estratégia de produção mais diversificada. Ainda que tenham as culturas da uva ou da manga como principal atividade, procuram diversificar o destino da produção para diferentes mercados, inclusive o mercado externo, e exploram outras culturas, tais como goiaba, acerola, coco, entre outras. Essa modalidade de exploração, quase sempre, consegue mobilizar e racionalizar melhor o uso da mão de obra no processo produtivo. A exploração das diferentes culturas para mercados diversos permite a manutenção de uma equipe mais efetiva de trabalhadores, mas sempre demanda a contratação de trabalhadores temporários avulsos para algumas operações que exigem ou requerem concentração de mão de obra, em períodos curtos. A informalidade desses contratos predomina, principalmente, na poda da mangueira, colheita de goiaba e acerola, entre outras, operações como o beneficiamento e embalagem das frutas.

No entanto, é nas pequenas unidades produtivas que exploram a cultura da manga ou da uva para o mercado doméstico e estabelecem uma estratégia de diversificação de produção com a exploração de outras culturas, tais como a banana, goiaba, pinha, acerola, coco e, às vezes, com culturas de ciclo curto (melão, melancia, milho, feijão, entre outras), onde se registra um alto grau de informalidade na contratação da mão de obra para as diferentes etapas do processo produtivo.

De um lado, como se trata de pequenos empreendimentos com pequena capacidade de investimento na infraestrutura produtiva e se confundem com unidades de produção familiar, normalmente, escapam da ação das instituições de regulação do trabalho. Considerando-se o elevado número de unidades de produção com essas características, elas contribuem para o estabelecimento de relações contratuais de trabalho precárias na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco, pois, quase sempre, os trabalhadores ficam à margem dos direitos e benefícios oferecidos pela legislação trabalhista. Por outro lado, essas pequenas unidades que operam na informalidade absorvem boa parte da mão de obra flutuante e desempregada das grandes e médias unidades de produção dedicadas à exportação.

Cabe, portanto, analisar qual o real impacto dessas diferentes formas e estratégias de produção e como elas refletem nas relações contratuais de trabalho e suas repercussões no trabalho feminino.

Trabalho feminino na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco

As culturas da uva, manga, goiaba e acerola despontam como as principais explorações que mais demandam mão de obra feminina no território do Submédio do Vale do São Francisco. A uva, sem dúvida, é a principal cultura absorvedora do trabalho feminino, tanto nas atividades desenvolvidas no campo vinculadas ao ciclo produtivo, como nas atividades pós-colheita que ocorrem no *packing house*. A manga, que ao lado da uva, constitui as culturas destinadas à exportação, demanda maior quantidade de trabalho feminino, principalmente, nas atividades pós-colheita, no *packing house*, e em pequena proporção nas atividades de campo.

Apesar da grande participação de pequenos produtores na exploração da fruticultura, a maior parte da produção de uva e manga do território do Submédio do Vale do São Francisco se realiza nas médias e grandes empresas voltadas para a exportação. Nesses empreendimentos, prevalece a oferta de trabalho feminino temporário e em menor proporção como trabalho permanente, mas ambos com contratos formais de emprego consignado em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CPTS), que garantem às mulheres trabalhadoras os direitos assegurados pela legislação trabalhista. O contrato de trabalho estabelecido à margem da legislação, que envolve a oferta do denominado “trabalho avulso”, ocorre com menor frequência nas empresas por causa dos mecanismos de fiscalização da entidade sindical e órgãos do MTE.

Como mencionado anteriormente, é nos pequenos empreendimentos da fruticultura, sejam empresas de pequeno porte ou unidades de produção de pequenos fruticultores, em base familiar ou não, onde ocorre a maior incidência de contrato informal de trabalho feminino, quase sempre, temporário. São essas unidades produtivas que, normalmente, adotam uma estratégia de diversificação de produção para o mercado interno cultivando manga, uva e outras frutas, entre as quais se destacam goiaba e acerola. Como se trata de um grande número de pequenos empreendimentos, a maioria deles escapa da ação das instituições de regulação do trabalho, por causa da deficiência de estrutura logística e de pessoal das mesmas para acompanhar todas as unidades produtivas e, também, porque algumas delas se confundem com unidades de produção familiar.

Às trabalhadoras rurais que passam a maior parte do ano sem qualquer vínculo empregatício, resta-lhes a opção de procurar alternativas de ocupação, entre as quais, como trabalhadoras avulsas na fruticultura ou em outras explorações da agricultura irrigada e, ainda, recorrer aos programas de subvenção social.

Entre as principais alternativas de ocupação no período de entressafra das culturas de exportação, objeto desse estudo, que foram mencionadas com maior frequência nas entrevistas com as mulheres trabalhadoras, destacam-se: o trabalho na colheita da acerola e goiaba e um leque diversificado de operações de manejo cultural na fruticultura nos lotes e pequenas empresas localizadas nas áreas dos perímetros públicos irrigados; as atividades na olericultura, principalmente no cultivo de cebola, nas áreas ribeirinhas do Rio São Francisco e do Lago de Sobradinho; e prestação de serviços domésticos. Essas modalidades de ocupação, em caráter temporário, são normalmente camufladas como prestação de serviço eventual.

Condições contratuais do trabalho da mulher na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco

A legislação brasileira reconhece três tipos de contratos que conformam relações trabalhistas entre empregados e empregadores: o contrato de trabalho por tempo indeterminado, o contrato de safra e o contrato de trabalho por tempo determinado. Às margens da legalidade existem outras modalidades de contratação de trabalhadores eventuais, sem vínculo de emprego, entre as quais, aqueles para pres-

tação de serviços como trabalhadores avulsos, sob a forma de contratos informais. Entretanto, somente o primeiro deles, quando as atividades são desenvolvidas em caráter permanente no estabelecimento rural, garante todos os direitos trabalhistas e previdenciários ao empregado. Os contratos por tempo determinado têm seu prazo de duração pré-fixado, assim como as tarefas que serão desenvolvidas.

Na fruticultura do território do Submédio do Vale do São Francisco, para o trabalho feminino temporário prevalece o contrato de safra, uma espécie de contrato por tempo determinado, que consiste de em pacto empregatício rural com vigência limitada, cuja duração está vinculada às variações estacionais das atividades agrícolas ou agrárias.

O contrato de safra é regulado pela Lei n. 5.889/73 (BRASIL, 1973), portanto, assegura a maioria dos direitos trabalhistas às mulheres trabalhadoras (salário-mínimo vigente; 13º. salário; férias acrescidas de 1/3, conforme determina a Constituição Federal; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); pagamento de horas extraordinárias; adicional noturno; e os direitos previdenciários (credenciamento para aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-família). Mas, por se tratar de um pacto empregatício com duração determinada, não gera estabilidade e retira dos trabalhadores alguns benefícios previstos nos contratos indeterminados como o seguro desemprego, multa rescisória e aviso prévio.

De acordo com o que estabelece a legislação e a Convenção Coletiva do Trabalho, a jornada de trabalho das trabalhadoras safristas na fruticultura está limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais. No sábado, a jornada não poderá exceder o limite de 4 horas. Mas a própria Convenção admite a jornada de até 10 horas por dia e 56 horas por semana, considerando as horas extras (STR, 2011).

Os limites para o início e término da jornada são diferenciados entre as empresas, mas na mesma unidade produtiva tendem a convergir para horários fixos, pois facilitam o controle do trabalho, da folga para alimentação e organização dos transportes. Dado às características do clima quente da região, algumas empresas adotam uma jornada diária que se estende das 6h às 15h, com intervalo para almoço de uma hora (11h às 12h). Outras, em comum acordo com as empregadas, ampliam a jornada diária em 45 minutos no período de segunda a sexta-feira, para compensar o tempo que deveria ser trabalhado no sábado. Há informação sobre unidades produtivas que adotam o horário corrido de 6 horas, sem intervalo para almoço.

Para todas as situações são ressalvadas as possibilidades de ajustes na jornada de trabalho em função das peculiaridades da safra ficando, inclusive, pactuado na Convenção Coletiva do Trabalho o regime de turnos ininterruptos de revezamento para algumas operações no *packing house*, nos períodos de safra, compreendidos entre os dias 15 de agosto e 30 de novembro⁵. Também é autorizado em convenção o trabalho nos domingos e feriados, podendo a empregada optar entre o pagamento em dobro ou folga correspondente.

5 O regime de revezamento previsto na Convenção Coletiva é a escala 12 horas por 36 horas, ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, podendo ser pactuado com outros empregados que desempenham outras funções na empresa, desde que com a anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

Para as mulheres contratadas como trabalhadoras avulsas remuneradas por produção (por unidade de obra) e que recebem uma importância variável segundo a quantidade de serviço produzido, a duração da jornada de trabalho não obedece ao limite da jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais previstas na legislação trabalhista, assim como o fator tempo não é considerado para efeito de cálculo da remuneração.

A remuneração do trabalho temporário feminino na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco está pautada nos dispositivos da legislação trabalhista em vigor e na Convenção Coletiva de Trabalho que asseguram um salário-base para a categoria acima do salário- mínimo, para o regime de trabalho de 44 horas semanais, afora a remuneração obtida com horas extras, adicional noturno, remuneração de férias e participação nos resultados, entre outros direitos, em conformidade com a legislação em vigor.

O salário-base da Convenção (2011-2012) para os trabalhadores da fruticultura foi fixado em R\$ 560,00, enquanto o salário-mínimo vigente era de R\$ 545, 00, ou seja, o piso salarial da categoria estava 2,8% acima do menor patamar salarial admitido por lei. O adicional de hora extra pactuado na Convenção assegura o pagamento adicional de 50% sobre o valor da hora normal para as duas primeiras horas de cada dia e 70% para as demais que excedam esse limite.

Para as trabalhadoras contratadas avulsas a forma mais usual de remuneração é mediante o pagamento de diárias. De certa forma, a remuneração do emprego informal está sempre balizada pelo valor do piso salarial da categoria, definido em convenção coletiva. Guardada a diferenciação do trabalho por gênero em determinadas operações do ciclo produtivo, na prática, também não há diferenças entre o valor da remuneração do trabalho masculino e feminino para a mesma atividade.

Na tabela salarial para categoria estabelecida na Convenção Coletiva do Trabalho (2011-2012), além do salário-base no valor de R\$ 560,00, constam os valores de R\$ 2,54 por hora normal de trabalho e R\$ 18,66 para uma diária. Entretanto, no período de vigência daquele acordo, o valor da diária praticado nas unidades produtivas do território do Submédio do Vale do São Francisco para pagamento do trabalho avulso girava em torno de R\$ 25,00.

A contratação direta do trabalho avulso mediante o pagamento de diárias, pelo produtor ou empresa na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco está sendo cada vez menos utilizada nas culturas da uva e manga. Há uma tendência clara da utilização da contratação do trabalho temporário formal, com carteira assinada, ou subcontratação da mão de obra, mesmo contrariando as principais instituições de regulação de mercado de trabalho. Ambos os casos estão fortemente associados aos mecanismos de incentivos à produtividade proporcionada pela remuneração por tarefa ou produção.

Na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco, a maioria das empresas e unidades produtivas adota o pagamento adicional a partir do alcance de uma meta predeterminada, em função da quantidade de frutos colhidos ou plantas e talhões manipulados (podados, desbastados, raleados) pelas mulheres. O que aparece consignado no acordo coletivo de trabalho como forma de participação nos resulta-

dos serve aos empregadores para estimular a produtividade do trabalho e enquadrar as trabalhadoras nos objetivos e estratégias do empreendimento.

No contrato de safra adotado na fruticultura da região estudada, uma das formas mais usuais de remuneração é o pagamento por tarefa ou meta, estabelecendo-se um patamar para a execução de determinadas operações de manejo da cultura. Uma vez cumprida o que foi previamente negociado entre as partes, a empregada está desincumbida de completar carga horária da sua jornada de trabalho diária. Essa é uma prática muito adotada na cultura da uva nas operações de poda, raleio e descompactação de cachos, desponte dos ramos, entre outras. As metas são estabelecidas em número de plantas podadas, de cachos de uvas descompactados, de talhão ou fileira de plantas colhidas. Uma vez cumprida a meta estabelecida, a trabalhadora pode encerrar a sua jornada do trabalho ou receber um valor pré-fixado por unidade de trabalho executada adicionalmente à meta estabelecida. O controle da jornada pode ser adaptado ao controle de produção diário do trabalhador.

As bonificações pela participação nos resultados, os adicionais de hora extra ou trabalho noturno e outros auxílios estabelecidos na legislação podem propiciar uma remuneração mensal para as mulheres que trabalham na fruticultura bem acima do valor estabelecido na Convenção Coletiva do Trabalho, podendo chegar a R\$ 800,00, conforme vários depoimentos das pessoas entrevistadas no período de vigência do referido acordo.

O valor do salário-mínimo vigente ou do piso da categoria previsto na convenção coletiva é respeitado, em qualquer hipótese, considerando o tempo à disposição do empregador, mesmo quando o empregado não atinge a meta ou quando ocorre paralisação do trabalho por fato independente da vontade do empregado como, por exemplo, incidência de chuva, atraso do transporte ao trabalho.

As mulheres contratadas como trabalhadoras avulsas que são remuneradas por produção (por unidade de obra), recebem uma importância variável segundo a sua produção, sem considerar o tempo gasto na execução de suas atividades. O valor é ajustado e fixado para cada unidade de obra (por exemplo, número de plantas manipuladas na operação da toaleta de frutos de manga ou número de caixas de frutos colhidos), e a remuneração final varia de acordo com o número de unidades produzidas. Nesses casos, o fator tempo não é considerado para efeito de cálculo da remuneração nem a observância da jornada máxima previstas na legislação trabalhista e na Convenção Coletiva do Trabalho.

Conforme pode ser constatado nos levantamentos desse estudo junto à maioria das empresas e produtores de frutas, o recrutamento das trabalhadoras temporárias na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco é realizado diretamente pelas empresas, empregadores ou por seus prepostos (representantes), até porque a utilização de interpostas, pessoas arregimentando mão de obra, é proibida na Convenção Coletiva do Trabalho na Hortifruticultura do Submédio do Vale do São Francisco.⁶

6 No Brasil, a legislação exige que a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só seja realizada pelo empregador rural, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica (Lei nº 11.718, de 2008). A utilização de intermediários ("empreiteiros" ou "gatos") configura uma situação de fraude à legislação trabalhista e pode gerar problemas de ordem penal aos empregadores.

Contudo, apesar da proibição, há registros de contratação de trabalhadores safristas por intermédio de cooperativas de trabalho e de empresas de terceirização de mão de obra que funcionam nas cidades de Petrolina – PE e Juazeiro – BA, e prestam serviços nas fazendas. Essa prática, segundo Tales et al. (2010) justifica-se para os gerentes e proprietários das fazendas, pois: reduzem o custo com serviços de contabilidade; evitam mobilizar somas elevadas de dinheiro para o pagamento nas fazendas, diante dos riscos de assaltos; e reduzem o número de questões trabalhistas das fazendas, que passam a serem assumidas pelas empresas de terceirização. Tais empresas, para evitarem problemas com os sindicatos dos trabalhadores rurais, seguem as recomendações e acordos pactuados na Convenção Coletiva de Trabalho.

Nas empresas de menor porte, a prática de subcontratação de mulheres é constatada com frequência e pode ser verificada em algumas operações do ciclo produtivo que podem ser realizadas em curto espaço de tempo. Nesses casos, as atividades são terceirizadas e confiadas a um preposto que contrata as mulheres para a execução dessas tarefas. Mas é nas pequenas e médias unidades produtivas dos perímetros irrigados onde a subcontratação de mulheres é empregada corriqueiramente, por intermédio de empreiteiros ou líderes, apesar da proibição estabelecida pela legislação e acordada na negociação coletiva. O empreiteiro negocia o valor do serviço com o proprietário e mobiliza a mão de obra necessária para a execução das atividades que foram acordadas. As mulheres contratadas, como trabalhadoras avulsas, são remuneradas em forma de diárias com metas pré-estabelecidas ou por produção. É comum, nessa modalidade de contratação, a trabalhadora trazer sua própria ferramenta de trabalho e o deslocamento para o trabalho ser realizado em meio de transporte próprio (bicicleta ou moto). Em alguns casos, o transporte para ida e volta ao local do trabalho é fornecido pelo líder do grupo ou empreiteiro que faz a intermediação do contrato.

Natureza dos contratos de trabalho temporário feminino na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco

Um dos problemas gerados pelo contrato de trabalho temporário para as mulheres trabalhadoras está relacionado à sua duração e à possibilidade de sucessivas contratações durante uma safra ou ao longo do ano. As empresas estabelecem contratos com as mulheres por período que variam de 30 a 165 dias, tempo limite, acima do qual, passa a configurar vínculo empregatício permanente, regido pelo contrato indeterminado.

Considerando-se que a legislação permite que sejam celebrados, com um mesmo empregado, tantas contratações quantas forem necessárias, dentro de um prazo determinado, as empresas e empregadores fazem a opção por contratos de curta duração, com exíguos períodos temporais. Essa prática de sucessivas contratações favorece aos empregadores, pois, não só permite ajustar melhor o número de empregados às demandas por trabalho nas diferentes atividades do itinerário técnico

do ciclo de produção, como serve de instrumento para diferenciação e seleção das trabalhadoras que apresentam melhor desempenho.

As sucessivas contratações de trabalho abrem precedentes para que os empregadores possam contar com a mão de obra de forma quase permanente, desviando-se da aplicação das regras legais consistentes da contratação por prazo indeterminado. Mesmo diante dessa possibilidade de desvirtuamento da legislação, a Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceu que:

[...] em relação a um mesmo empregado, o somatório dos prazos dos contratos de safra celebrados entre as empresas e seus respectivos empregados não poderá exceder 06 (seis) meses, para aquelas empresas que possuírem 01 (uma) única safra, e de 09 (nove) meses para aquelas que possuírem mais de 01 (uma) safra, que são as seguintes: uva, manga, acerola e goiaba. (SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS, 2011)

Fica, portanto, evidenciada a precariedade do vínculo empregatício e a instabilidade do emprego das mulheres que trabalham em caráter temporário na fruticultura com contrato formal de safra.

As estatísticas do MTE não permitem avaliar a duração dos contratos de trabalho temporário feminino. Ao contrário, os registros do CAGED podem mascarar ou superestimar o número de empregos femininos gerados (e, também, masculinos) na medida em que contabiliza cada um dos sucessivos contratos como novo emprego. De acordo com as informações levantadas junto às mulheres e empresas consultadas, a duração dos contratos das trabalhadoras é muito variável de empresa para empresa e dentro da mesma empresa. Algumas das empresas consultadas, especialmente aquelas exportadoras, privilegiam os contratos com a vigência até o limite permitido que não caracterize o vínculo (5 meses e meio) e deslocam as trabalhadoras nas sucessivas atividades do itinerário de produção. Outras adotam a prática dos contratos mais curtos para uma ou mais das atividades previstas no processo produtivo.

Ao que parece, há uma tendência de as empresas adotarem contratos mais curtos vinculados a determinadas atividades e especificadas no próprio instrumento de contratação, podendo, eventualmente, estabelecer novos contratos com as empregadas para outras tarefas. Ou seja, uma tendência de vinculação do contrato com a especialização do trabalho em determinadas tarefas. A contratação de mulheres especificamente para as atividades no *packing house* foi mencionada como uma prática cada vez mais frequente. Várias mulheres entrevistadas mencionaram que são convocadas pelas empresas para trabalhar apenas no *packing house* por um período que pode variar de 30 a 90 dias, até porque o início de contratação para tais atividades coincide, também, com o período de maior demanda por mão de obra no campo, especialmente, para a atividade de colheita.

Apesar dessa tendência, na prática, a duração do contrato e a motivação da recontração da mesma empregada pela mesma empresa são determinadas pela demanda ou necessidade de trabalho naquele período do processo produtivo, pela

eficiência e qualidade do trabalho, e outros critérios relacionados à assiduidade, pontualidade, regularidade no trabalho.

De modo geral, não existem relações de compromissos por parte dos empregadores perante as empregadas após o encerramento dos contratos temporários, independentemente da forma como eles foram estabelecidos, e os frágeis vínculos que permanecem são os registros dos endereços ou contatos para eventual recrutamento visando novos contratos de trabalho nas safras seguintes.

Considerando-se que a oferta de mão de obra feminina é constante durante todo ano, de modo geral, as mulheres com contratos de safra e carteira assinada conseguem trabalhar apenas uma parte do ano e correm o risco de ficar ociosas no restante do ano, quando não encontram outra oportunidade de trabalho na fruticultura ou em outra ocupação. Mesmo obtendo uma remuneração diferenciada nos períodos de contratos, proporcionada pelos bônus de produtividade e adicionais de trabalho extra que coloca a renda da trabalhadora bem acima do salário-mínimo, quando se considera o período de ociosidade e a ocupação ao longo do ano, a renda média mensal reduz substancialmente.

Para garantir o mínimo necessário à manutenção do grupo familiar, as mulheres recorrem aos mais diversos mecanismos de proteção social. As recorrentes indenizações ao final dos contratos, referentes ao pagamento proporcional de 13º salário, férias e FGTS passam a fazer parte da estratégia de sobrevivência das famílias dessas mulheres. As mulheres que têm registro de carteira assinada por cinco anos consecutivos, ao menos um mês por ano, podem acessar o benefício do Programa de Integração Social (PIS).

Porém, como mencionado anteriormente, na fruticultura do Submédio do Vale do São Francisco há um contingente de trabalhadoras contratadas informalmente para prestar serviços temporários como “trabalho avulso”; sem vínculo empregatício. Esse tipo de contratação não tem amparo na legislação. O trabalho é caracterizado como eventual, não habitual, e estando a trabalhadora sob a dependência dessa relação contratual, ainda que na prestação dos serviços existam os requisitos caracterizadores da relação de emprego, não fica configurada a legalidade da existência do vínculo empregatício⁷.

Nos contratos de trabalho temporários informais as mulheres são recrutadas diretamente pelos proprietários ou por seus prepostos, encarregados de lotes ou pequenas e médias unidades produtivas; são remuneradas sob a forma de diárias ou por produção, ou seja, como trabalhadoras avulsas. As mulheres são contratadas nessas condições e prestam serviços para diferentes unidades produtivas, durante todo ano, principalmente, na fase de colheita e embalagem dessas frutas, mas,

7 A rigor, as normas presentes na legislação são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais que não se caracterizam como empregados e que prestem serviços a um empregador rural. Assim, as normas referentes à jornada de trabalho, trabalho noturno, trabalho do menor e outras, aplicam-se aos trabalhadores avulsos e a outros trabalhadores rurais que, sem vínculo de emprego, prestam serviços a empregadores rurais.

também, para o manejo cultural de algumas etapas do processo produtivo em que o trabalho é compatível com as peculiaridades físicas da mulher, tais como: raleamento, limpeza e toalete de frutos, entre outras. A informalidade desses contratos de trabalho escamoteia os benefícios sociais da legislação trabalhista dos quais as mulheres trabalhadoras são marginalizadas.

A instabilidade gerada pela incerteza da oferta sazonal de trabalho e a consequente indefinição da extensão dos contratos não asseguram a sustentação do grupo familiar de forma digna ao longo ano. Chama a atenção o fato de que quase todas as mulheres entrevistadas que eram mães de famílias serem beneficiárias e dependentes dos programas de subvenção social oferecidos pelo Estado, em suas diversas instâncias, tais como o Bolsa Família e o Chapéu de Palha, entre outros. De fato, esses mecanismos de proteção social passam a ser essenciais para a manutenção do grupo familiar, mas em situações de desemprego podem representar a única forma de renda e manutenção das famílias.

Considerações finais

A fruticultura irrigada do Submédio do Vale do São Francisco é uma das oportunidades econômicas que vêm se consolidando em plena região semiárida brasileira e cumpre um papel importante na economia do território para geração de riqueza, ocupação e renda. A fruticultura dinamizou a economia do território e criou um mercado de trabalho na agricultura com forte participação das mulheres.

A fruticultura proporcionou a valorização do trabalho da mulher na atividade agrícola do território. A grande demanda por mão de obra e a organização dos trabalhadores com a participação significativa das mulheres criaram as condições e contribuíram para várias conquistas, entre as quais a conquista da isonomia salarial da mulher em relação ao homem.

Mas o caráter temporário do trabalho e a flexibilidade nas modalidades dos contratos das trabalhadoras temporárias, sejam eles formais ou informais, não configuram vínculos empregatícios com estabilidade de trabalho. A prática de sucessivas contratações do trabalho temporário das mulheres ao longo do ano representa um mecanismo de contornar e burlar a legislação impedindo a contratação permanente, assim como, o cumprimento dos direitos que lhes são devidos.

Apesar das imperfeições do aparato legal e institucional para o trabalho feminino na fruticultura, o mercado de trabalho nessa atividade favoreceu ao reconhecimento do valor do trabalho da mulher e para seu posicionamento econômico, social e político contribuindo, assim, com as embrionárias mudanças nas relações de gênero no mercado de trabalho do território do Submédio do Vale do São Francisco.

Entretanto, o caráter temporário do trabalho feminino na fruticultura não assegura à mulher a sua plena autonomia financeira e econômica, pois a grande maioria delas ainda depende de mecanismos de proteção social e das transferências condicionadas. Tudo isso demonstra que o processo de constituição desse mercado de tra-

balho para as mulheres ainda está inacabado e não cumpre plenamente suas funções econômicas e sociais. O alto grau de informalidade e flexibilidade nas relações de trabalho agrícola e a persistência da pobreza rural indicam a necessidade de ações concretas para colocar a legislação e as políticas públicas a serviço das trabalhadoras e trabalhadores rurais envolvidos na fruticultura.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO COMERCIAL, INDUSTRIAL E AGRÍCOLA DE JUAZEIRO-ACIAJ. **Plano de crescimento da fruticultura**. Juazeiro, BA: Câmara da Fruticultura de Juazeiro-BA, 2007. 9 p.
- BRASIL. Lei nº. 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 de jun. de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm>. Acesso em: 5 jun. 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Perfil do município. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php>. Acesso em: 4 jul. 2012.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA ALIMENTAÇÃO E A AGRICULTURA-FAO. **Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina**. Roma: 2010. 327p.
- SILVA, Pedro Carlos Gama da. A dinâmica dos serviços na fruticultura irrigada do Pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA. In: **CONGRESSO MUNDIAL DE SOCIOLOGIA RURAL, 10.; CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL, 38., 2000**, Rio de Janeiro, RJ. Anais... Campinas: UNICAMP; Auburn: IRSA; Brasília, DF: SOBER, 2000. 1 CD-ROM.
- _____. da. **Articulação dos interesses públicos e privados no polo Petrolina-PE/Juazeiro-BA**: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. 2001. 245 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas.
- _____. Mercado de trabajo femenino en la fruticultura irrigada en el Submedio del Valle de São Francisco: caso de Brasil. In: BAQUERO, Fernando Soto ; KLEIN, Emilio (Coord.). **Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas**. Roma: FAO, 2012. cap. 2, p. 85-141.
- SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PETROLINA. **Convenção coletiva de trabalho 2011/2012**: direitos e deveres. Petrolina, PE: STR, 2011. 80 p.
- VITAL, Tales Wanderley; MOLLER, Horst Dieter; FAVERO, Luis Andrea; SAMPAIO, Yony de Sá Barreto; SILVA, Elias. A crise econômica e seus impactos sobre a fruticultura de exportação do São Francisco. In: SOUSA, Cidival Moraes de; SILVA, Odilon Reny Ribeiro Ferreira da; BARROS, Maria Auxiliadora Lemos Barros; SANTOS, Robério Ferreira dos. **Conhecimento, território e sustentabilidade**: desafios para o desenvolvimento rural do Nordeste. Campina Grande: Eduepb, 2010. p. 367-381.